Journal of Korean Home Management Association
Vol.35 No.2 Serial No.146 2017.4. 63~75

ISSN(print) 1229-1331
http://dx.doi.org/10.7466/JKHMA.2017.35.2.63

다문화가족 방문교육지도사의 자존감 및 낙관성이 셀프리더십에 미치는 영향

The Influence of Self-esteem and Optimism on the Self-leadership of Multicultural Family Home-visit Instructors

권기남(Ki-Nam Kwon)[1], 황혜신(Hae Shin Hwang)[2*], 채진영(Jin-Young Chae)[3],
김혜라(Hera Kim)[4], 강복정(Bog-Jeong Kang)[5], 서주현(Ju-Hyun Suh)[6]

[1]Department of Child Care and Education, Osan University, [2,6] Department of Family Welfare, Sangmyung University,
[3]Department of Child Studies & Institute of Human Ecology, Chonbuk National University,
[4]Department of Early Childhood Education, Daeduk College, [5]Korea Institute for Healthy Family

<Abstract>

The purpose of this study was to investigate the differences in optimism, self-esteem and self-leadership according to age, monthly income, and teaching experiences of multicultural family home-visit instructors and the influence of optimism and self-esteem on self-leadership. 668 home-visit instructors participated in the online survey from 140 multicultural family support centers in Seoul, 6 metropolitan cities, 9 provinces, and other cities and counties. Data were analyzed through frequence, percentages, Pearson's correlations, One-way ANOVA, Scheffé post-hoc test, and stepwise multi-regression using SPSS 21.0. The main findings are as follows. First, there were significant differences in optimism and self-esteem according to age and monthly income. Second, there were significant differences in self-leadership according to age and home-visit teaching experiences. Third, the stepwise multiple regression model showed that optimism, self-esteem and the individual variables had an influence on the self-leadership of home-visit instructor's self-expectation. These results suggest that self-esteem and optimism are important precursors of self-leadership and self-leadership training based on self-esteem and optimism is necessary for self-leadership enhancement of home-visit instructors.

▲주제어(Key words) : 다문화가족(multicultural family), 방문교육지도사(home-visit instructor), 자존감(self-esteem), 낙관성(optimism), 셀프리더십(self-leadership)

Ⅰ. 문제제기

현대의 경쟁적인 환경에서, 모든 조직의 가장 큰 관심사는 조직의 성공에 있다. 이에 따라 조직의 성공과 실패를 좌우하는 결정적인 요인으로 리더십의 중요성이 부각되었으며, 리더십에 영향을 미치는 개인적 특성 즉, 과연 어떤 특성을 가진 사람들이 리더십 역할을 잘 수행하는가 하는 부분에 관한 연구는 리더십 연구의 주요 테마로 주목을 받아 왔다. 관련 연구들 중 개인적 특성과 리더십 관계에 대한 연구들을 메타분석한 연구에 의하면 일반정

• 본 연구는 한국건강가정진흥원의 다문화 방문부모교육서비스(유아기) 매뉴얼개발을 위한 요구도조사의 자료를 이용하여 이루어짐
* Corresponding Author: Hae Shin Hwang, Department of Family Welfare, Sangmyung University, 20, Hongimun 2-gil, Jongno-gu, Seoul 03016, korea, tel: +82-10-6290-9160, E-mail: hshwang@smu.ac.kr

신능력이나 성격 특성과 같은 개인적 특성 변수들이 리더 출현(누가 먼저 리더가 되는가) 및 리더효과(누가 리더 역할을 얼마나 잘 하는가)와 관련성이 있는 것으로 나타났다(T. A. Judge, J. E. Bono, R. Ilies, & M. W. Gerhardt, 2002; T. A. Judge, A. E. Colbert, & R. Illies, 2004). 좀 더 최근의 연구들(R. D. Arvey, Z. Zhang, B. J. Avolio, & R. F. Krueger, 2007; B. J. Avolio, M. Rotundo, & F. O. Walumbwa, 2009)에서는 어린 시절 부모의 양육태도와 같은 발달적 요인 및 유전적 요인 등이 리더출현에 막강한 영향력을 미치는 주요 요인인 것으로 보고되었다.

한편, 하루가 다르게 외부 환경이 급격하게 변화하면서 조직마다 슬림화, 수평화 현상이 두드러지면서 리더십의 패러다임도 끊임없이 변화해 오고 있다(J. Mesterova, J. Prochazka, & M. Vaculik, 2015). 엄격한 규율과 권력의 위계에 의해 조직구성원들을 이끄는 권위적 리더십이나 관료적 리더십, 보상에 의해 조직 구성원들의 동기를 유발하려는 거래적 리더십으로는 조직의 성과 창출에 한계가 있는 것으로 밝혀지면서(P. M. Muchinsky, 2011), 변혁적 리더십, 참여적 리더십, 서번트 리더십, 양성적 리더십 등과 같은 대안적 리더십 개념들이 등장하게 되었다. 그리고 최근 조직 내 구성원 개개인의 자율적 관리의 중요성이 강조되면서 새롭게 부각되는 리더십으로 셀프리더십이 있다. 셀프리더십이란 행위적·인지적 전략을 사용하여 자기 스스로의 사고와 행동을 조절하며 자율성을 가지고 자기 자신을 이끌어가는 영향력을 의미한다(C. C. Manz & C. P. Neck, 2004). 즉, 셀프리더십은 리더가 구성원에게 영향을 미치는 전통적인 리더십과 달리 구성원의 자율적인 자기관리 전략과 내적인 동기부여에 초점을 두고, 구성원 개개인이 주어진 과업 수행에서 자기성찰, 자기 설정 목표, 스스로의 직무할당, 스스로의 문제해결, 스스로의 과업계획 등을 통해 높은 성과를 올리도록 이끌어주는 힘으로 볼 수 있다.

이러한 셀프리더십은 다문화가족 방문교육사업을 성공적으로 수행하는데 중요한 리더십이 될 수 있다. 최근 우리 사회는 다문화가족 출생 아동수가 빠른 속도로 증가하는 추세다. 실제로 18세 미만 다문화가족 자녀수가 최근 8년 사이 8배가 증가하여 2015년 현재 21만명에 달하며, 이들의 발달적 어려움 및 사회적 부적응 문제가 사회적으로 심각하게 대두되고 있는 실정이다. 이에 정부에서는 만 12세 이하 다문화가족 자녀의 건강한 성장 발달을 지원하기 위해 전국의 건강가정지원센터 소속 875명의 다문화가족 방문교육지도사를 통해 다문화가정을 직접 방문하여 부모 및 그들 자녀와 상호작용을 하며 실질적이고 직접적인 도움을 제공하도록 하고 있다(Ministry of Gender Equality & Family[MOGEF], 2016). 다문화가족 방문교육사업의 특성상 방문교육지도사는 다문화가족을 직접 방문하여 1인 주도적으로 서비스를 제공해야 하는 상황에서 자율적으로 의사결정을 하고 자신의 행동을 통제하고 조절하는 등의 관리전략으로 스스로를 리드하며 다문화가족 자녀의 놀이 및 학습 지도, 자녀양육 컨설팅, 문제해결 지원 등의 광범위한 역할을 수행(K. Kwon & S. Bong, 2013)해야 하므로 다문화가족 방문교육사업의 성패는 개별 방문교육지도사의 셀프리더십에 달려있다고 해도 과언이 아닐 것이다. 특히 교육자의 셀프리더십은 교사의 전문성과 직결되는 자기주도적 학습능력(A. S. Hong, 2015) 및 반성적 사고능력(J. Kim & W. Sung, 2012)과 정적 관련성을 보이며 교육의 질을 좌우할 수 있는 주요 변수로 평가되고 있는 바(B. Cho & Y. Seo, 2012), 다문화가족 방문교육서비스의 질을 높이기 위해서는 다른 무엇보다 다문화가족 방문교육지도사의 셀프리더십의 개발이 중요하며, 이를 위해 다문화가족 방문교육지도사의 어떠한 특성이 셀프리더십에 영향을 미치는지를 살펴보는 기초적 연구가 이루어져야 할 것이다.

실제로 지금까지 이루어진 셀프리더십에 관한 연구들(J. Chae, H. Kim, H. Hwang, K. Kwon, B. Kang, & J. Suh, 2016; J. L. Godwin, C. P. Neck, & R. S. D'Intino, 2016; J. D. Houghton & S. K. Yoho, 2005; C. P. Neck & J. D. Houghton, 2006)을 종합해 보면, 셀프리더십은 구성원들의 헌신, 직무만족, 심리적 임파워먼트, 조직 역량, 수행 등과 정적인 관계가 있는 것으로 나타나 셀프리더십이 조직의 성과 창출에 긍정적으로 작용한다(C. P. Neck & J. D. Houghton, 2006)는 주장을 일관되게 지지함으로써 다문화가족 방문교육지도사의 셀프리더십 개발이 다문화가족 방문교육사업의 성공에 중요한 견인차 역할을 할 수 있음을 시사했다. 그러나 아직까지 다문화가족 방문교육지도사를 대상으로 셀프리더십을 살펴본 연구는 거의 전무한 실정이다. 다만 최근 Chae et al.(2016)의 연구에서 다문화가족 방문교육지도사의 셀프리더십을 살펴보았는데, 이 연구에서도 셀프리더십이 직무몰입에 미치는 영향을 살펴봄으로써 셀프리더십의 효과를 밝히는 기존의 연구들을 벗어나지는 못했다. 이에 이 연구에서는 셀프리더십에 영향을 미치는 선행 요인을 탐색함으로써, 어떠한 개인적 특성을 지닌 다문화가족 방문교육지도사가 셀프리더십을 잘 실천하는지를 파악해 보고자 한다.

과연 개인의 어떤 특성이 다른 이들보다 셀프리더십을 잘 실천하도록 돕는 것일까? 우선 일반적으로 개인의 심

리적 특성 영역에서 가장 중요하게 다루어지는 개념으로(D. Watson, J. Suls, & J. Haig, 2002), 개인이 자신에 대해 어떻게 느끼는지 즉, 자신의 가치에 대한 전반적인 평가를 의미하는 자존감이 셀프리더십의 중요한 선행 요인이 될 수 있음을 예측해 볼 수 있다. 지금까지 리더십과 관련된 많은 선행연구들에서는 리더십과 자기효능감의 관련성을 보고했다. 자기효능감이 높은 리더는 특정 과제나 일이 주어졌을 때 자신이 잘 해낼 수 있다고 판단 하에 다양한 상황을 더 잘 조율할 수 있으며, 자신의 효능감을 구성원들에게도 전수하여 그들이 더 좋은 성과를 낼 수 있도록 돕기 때문에, 리더의 자기효능감은 리더십 효과와 밀접하게 관련되는 것으로 나타났다(J. Mesterova, J. Prochazka, & M. Vaculik, 2015). 자기효능감과 자존감은 동일하게 자기평가적 요소와 관련되며 실제로 자기효능감과 자존감은 높은 상관을 보인다는 측면에서, 핵심자기평가이론에서는 자기효능감과 자존감을 단일 구성 요인으로 보기도 한다(T. A. Judge, E. A. Locke, & C. C. Durham, 1997). 그러나 자기효능감은 특정 과제 수행 능력에 대한 동기적 신념에 더 많은 초점이 맞추어진 개념인 반면, 자존감은 자기 자신의 가치에 대한 정서적 평가에 더 많은 초점이 맞추어진 개념이라는 측면에서 두 개념은 차이가 있다(G. Chen, S. M. Gully, & D. Eden, 2004). 따라서 리더십에 대한 자기효능감의 영향과 별개로 자존감의 영향을 살펴볼 필요가 있다.

B. M. Bass and R. Bass(2008)는 리더십에 대한 자존감의 영향 관계에 대해 리더의 자존감은 '다른 사람들을 있는 그대로 받아들일 수 있는 능력' '현재에 집중할 수 있는 능력' '가까운 동료를 겸손하게 대할 수 있는 능력' '다른 사람들을 신뢰할 수 있는 능력' '지속적인 인정이나 승인 없이도 과업을 수행할 수 있는 능력'과 관련되는 것으로, 바로 이러한 리더의 능력들이 리더십 출현 및 리더십 효과에 긍정적인 영향을 미칠 수 있다고 주장했다. 또한 P. Mueller and D. Stahlberg(2011)는 리더십을 발휘하기 위해서는 자신의 행동 수행에 대한 확신이 있어야 하며, 자신의 행동이 성과를 가져올 수 있다는 믿음이 있어야 하는데, 이 두 가지를 결정짓는 핵심 변수가 바로 자존감이라고 주장했다. 실제로 최근 10년에 걸친 종단연구를 통해 자존감이 높은 리더일수록 리더의 역할을 더 잘 수행하며, 리더십 발달에서도 더 많은 진전을 보이는 것으로 나타났다(W. D. Li, R. D. Arvey, & Z. Song, 2011). 아직까지 셀프리더십에 대한 자존감의 영향을 살펴본 연구는 없었으나, 자존감이 높은 사람들은 자신에 대해 좋은 감정을 가지고 현실에서의 모든 경험을 긍정적으로 받아들이며 부정적 피드백이나 도전들에 더 효과적으로 대처하며(H. Park & J. Lee, 2015) 자신의 행동을 더 잘 조절(R. F. Baumeister, T. F. Heatherton, & D. M. Tice, 1993)하는 성향을 보이는 것으로 나타남으로써 자존감이 자기수용, 자기통제, 자기동기화, 자기반성, 건설적 사고 등과 같은 셀프리더십의 요소들을 강화하는데도 기여할 것으로 예측되는 바, 이 연구에서는 다문화가족 방문교육지도사의 자존감이 셀프리더십에 미치는 영향을 살펴보고자 한다.

한편, 최근에는 긍정심리학의 영향으로 리더십 연구에서도 긍정적 접근이 시도되고 있다. 이제 막 시작 단계이긴 하지만, 리더의 긍정적 심리 상태가 리더십 출현 및 리더십 효과에 영향을 미칠 수 있다는 사실에 주목해야 한다고 강조한다. 리더의 진정성 있는 행동은 긍정적인 심리 상태로부터 나오는 것이며, 이는 리더십의 발달을 이끄는 주요한 원동력이 된다는 것이다(H. Wang, Y. Sui, F. Luthans, D. Wang, & Y. Wu, 2014). F. Luthans, C. M. Youssef, and B. J. Avolio(2007)에 의해 개인이 가진 긍정 심리 자원의 하나로 제시된 낙관성은 난관과 좌절에도 불구하고 실패의 원인을 분석하고 역경을 어떤 방식으로든 성공적으로 이겨낼 수 있다고 가정하며 앞으로는 좋은 결과를 경험할 것이라고 믿는 신념을 의미한다. 이는 객관적인 위험성을 과도하게 평가절하며 단순히 '모든 일이 잘될 거야'라고 기대하는 비현실적인 낙천주의와는 다른 개념이다(M. E. P. Seligman, 1991). 이와 관련하여 J. B. Avey, B. J. Avolio, and F. Luthans(2011)는 선행연구 결과들을 토대로 성공한 리더들을 보면 실패한 리더들이나 리더가 아닌 사람들에 비해 자신과 주변 환경에 대해 낙관적인 성향을 보인다고 보고했다. 또한 낙관성을 지닌 사람들은 성공과 실패에 대해 자신뿐만 아니라 외부의 원인들을 함께 고려하여 현실적으로 분석하여 대처할 줄 알며(M. Kool & D. Dierendonck, 2012), 낙관성은 직무 관련 스트레스에 효과적으로 대처하기 위한 필요 요건(T. Reuter & R. Schwarzer, 2009)이며, 정서가 셀프리더십 행동에 강력한 영향을 미칠 수 있는 요소(C. C. Manz, 2015)임을 고려할 때, 개별 다문화가족의 특성에 따라 다양한 스트레스 상황에 직면하게 되고 이러한 상황에서 직무를 수행해야 하는 다문화가족 방문교육지도사의 경우 낙관성 수준이 셀프리더십 실천에 영향을 미칠 것으로 추론해 볼 수 있다. 그러나 셀프리더십에 대한 낙관성의 영향을 직접적으로 살펴본 연구는 찾아보기 어렵다. 간호대학생을 대상으로 셀프리더십에 대한 긍정적 정서성의 영향을 살펴본 연구(S. Lee & J. Kim, 2016)가 있을 뿐이다. 이에 본 연구는 다문화가족 방문교육지도사의 셀프리더십에 영향을 미치는 개인적 특성으로 자존감과 낙관성 변수를 살펴보고자 한다. 더불어

개인의 경력 및 지위, 연령, 소득 등의 개인적 배경 변수에 따라 리더십 수준에 유의한 차이가 있는 것으로 나타난 선행연구들(J. Chae et al., 2016; S. Lee & J. Kim, 2016; W. D. Li, R. D. Arvey, & Z. Song, 2011)을 참조하여, 다문화가족 방문교육지도사의 연령, 경력, 소득 수준 등의 일반적 배경 변수가 셀프리더십에 영향을 미치는지를 확인해 보고자 한다. 셀프리더십 개발의 핵심 내용은 직무 특성에 따라 달라져야 한다(J. D. Houghton & S. K. Yoho, 2005)는 주장에 근거할 때, 본 연구를 통해 다문화가족 방문교육지도사의 셀프리더십에 영향을 미치는 개인의 심리적 특성 변인의 규명은 다문화가족 방문교육지도사의 셀프리더십 함양을 위한 교육훈련의 방향성에 중요한 시사점을 제시해 줄 수 있을 것이다. 이상의 논의를 토대로 본 연구에서 설정한 연구문제는 다음과 같다.

<연구문제 1> 다문화가족 방문교육지도사의 일반적 배경에 따른 낙관성, 자존감 및 셀프리더십의 차이는 어떠한가?

<연구문제 2> 다문화가족 방문교육지도사의 낙관성과 자존감이 셀프리더십에 미치는 영향은 어떠한가?

Ⅱ. 연구방법

1. 연구대상

서울 및 6개 광역시, 9개 도 및 시군구 등 전국 140개의 다문화가족지원센터에 소속되어 있는 다문화가족 방문교육지도사 668명이 연구대상이었다. 이는 전국의 센터에 근무하는 방문교육지도사를 대상으로 한 전수조사이다. <Table 1>과 같이 99.7%가 여성이었고, 연령으로는 51세 이상이 53.3%로 가장 많았으며 41세 이상이 전체 97.0%를 차지하였다. 5년 이상 경력을 가진 지도사가 가장 많아 44.5%를 차지하였고, 월소득은 300만원 이하가 38.85%였다. 연구대상의 71.3%는 4년제 대학 졸업자이며, 55.2%는 전공이 아동/유아교육/교육계열이었으며, 경상지역에서 활동하는 응답자가 가장 많았다(29.3%).

2. 연구도구

1) 자존감

자존감은 M. Rosenberg(1965)의 'Rosenberg 자존감척도(RSES)'를 사용하였다. '로젠버그 자존감 척도'는 뉴욕주의 무작위로 선정된 10개의 고등학교에서 5,024명의 샘플로 만들어진 것으로 긍정적 자존감 5문항과 부정적 자

Table 1. Demographics of the Participants (*N*=668)

Variable	Range	*N*(%)	Variable	Range	*N*(%)
Age	< 40yrs old	20 (3.0%)	Gender	female	666(99.7%)
	40 and < 50yrs old	291 (43.7%)		male	2(.3%)
	> 50yrs old	355 (53.3%)	Education Level	high school graduates	5(.7%)
Home -visit teaching experiences	less than 1yr	41 (6.1%)		two/three-year college graduates	108(16.2%)
	1-2yrs	9 (1.3%)		four-year college graduates	476(71.3%)
	2-3yrs	84 (12.6%)		graduate school or beyond	79(11.8%)
	3-4yrs	102 (15.3%)	Major	child/education	369(55.2%)
	4-5yrs	135 (20.2%)		humanities/social science	234(35.0%)
	more than 5yrs	297 (44.5%)		arts/physical	12(1.8%)
Monthly income	< 3M♣	254 (38.8%)		engineering	16(2.4%)
	3M and < 4M	189 (28.9%)		etc.	37(5.5%)
	> 4M	212 (32.4%)	Work -Place Location	Seoul	79(11.8%)
				Gyeonggi	126(18.9%)
				Chungchenong	100(15.0%)
				Jeolla	121(18.1%)
				Kyeongsang	196(29.3%)
				Gangwon	40(6.0%)
				Jeju	6(.9%)

♣ M = million Korean Won

존감 5문항의 총 10문항으로 구성되어 있다. 4점의 리커트척도로 측정되며, '거의 그렇다'(4점)와 '거의 그렇지 않다'(1점) 사이에서 선택할 수 있다. 부정적인 문항에서는 역코딩하여. 점수가 높을수록 자기자신에 대한 긍정적인 자존감 정도가 높다는 것을 의미한다. 총 10문항에 대한 Cronbach의 α 계수는 .75이다.

2) 낙관성

방문교육지도사의 낙관적 성향을 측정하기 위해 본 연구에서는 M. F. Scheier, C. S. Carver and M. W. Bridges (1994)의 LOT-R(the Revised Life Orientation Test)을 사용하였다. LOT-R은 성향적 낙관성을 단일차원으로 측정하는 도구로 모두 10개의 문항으로 이루어져 있다. 이 가운데 6개 문항만이 낙관성을 측정하는 문항이고 나머지 4개 문항은 참여자가 질문지의 의도를 파악하지 못하도록 하는 허위문항(Filter item)으로 구성되어 있다. 낙관성을 측정하는 6개 문항은 다시 3개의 긍정적 기대에 대한 낙관성 문항과 3개의 부정적 기대에 대한 낙관성 문항으로 구성되어 있다. 각 요인별 문항의 예를 들면, 긍정적 기대에 대한 낙관성은 '불안한 상황에서도, 나는 보통 최선의 결과가 나타나리라고 기대한다'이며, 부정적 기대에 대한 낙관성은 '내 뜻대로 일이 진행되리라고 거의 기대하지 않는다' 등이다. LOT-R은 5점 Likert척도로서 각 문항에 대한 반응은 '거의 그렇지 않다(1점)'에서 '매우 그렇다(5점)의 척도로 구성되어 있다. 부정적 기대문항은 역 채점하여 점수가 높을수록 낙관성 수준이 높음을 의미한다. 총 6문항에 대한 신뢰도 계수는 .65이다.

3) 셀프리더십

C. C. Manz and H. P. Jr. Sims(1987)가 개발한 Self Leadership Questionnaire(SLQ)를 R. Lee(2012)가 교사 대상으로 6개 하위요인 중 성취를 감소시키는 자기비판을 제외한 5개의 하위요인으로 수정, 보완한 도구를 사용하였다. '주어진 일을 잘할 수 있다고 생각한다' 등의 '자기기대' 관련 3문항, '중요한 일을 시작하기 전에 연습한다' 등의 '리허설' 관련 3문항, '성과목표를 설정한다' 등의 '목표설정' 관련 3문항, '성공적으로 수행했을 때 스스로 보상한다' 등의 '자기보상' 관련 3문항, '실패를 보다 나은 성과를 위한 배움의 기회로 생각한다' 등의 '건설적 사고' 관련 3문항 등 총 15문항으로 이루어져 있으며 '전혀 그렇지 않다'를 1점, '매우 그렇다'를 5점으로 하는 5점 리커트 형식으로 구성되어 있다. 아동학 관련 교수 5인이 내용타당도를 검토하였으며, 점수가 높을수록 셀프리더십이 높을 것을 의미하며, 하위요인별 신뢰도 계수는 순서대로 .81, .79, .74, .71, .65이며 전체 15문항에 대한 Cronbach의 α 계수는 .89이다.

3. 연구절차

한국건강진흥원의 사내 시스템을 통하여 전국의 다문화가족지원센터에 소속되어 있는 방문교육지도사를 대상으로 온라인 설문조사를 실시하였다. C대학교의 생명윤리위원회(Institutional Review Board)의 승인을 거친 연구의 취지가 설명되었고, 조사 참여에 동의한 총 875명이 설문조사에 응하였으나, 부실응답이 포함된 207명의 자료는 제외한 총 668명의 응답이 최종적으로 분석되었다.

4. 자료분석

수집된 자료의 분석을 위해 SPSS 21.0을 사용하여 빈도, 백분율, 평균, 표준편차를 산출하였다. 다문화 방문교육지도사의 일반적 배경에 따른 낙관성, 자존감 및 셀프리더십의 차이를 알아보기 위해 일변량분산분석(One-Way ANOVA)을 실시하였고, 집단 간 차이의 유의성은 Scheffé의 사후검증을 통해 살펴보았다. 다문화 방문교육지도사의 낙관성과 자존감이 직무몰입에 미치는 영향은 단계적회귀분석으로 알아보았고, 분산팽창계수(Variance Inflation Factor: VIF)를 통한 다중공선성과 Durbin-Watson 값으로 회귀모델의 적합성을 확인하였다.

Ⅲ. 연구결과

1. 다문화가족 방문교육지도사의 일반적 배경에 따른 자존감, 낙관성 및 셀프리더십의 차이

다문화 방문교육지도사의 일반적 배경(연령, 소득수준, 경력)에 따른 자존감, 낙관성 및 셀프리더십의 차이를 알아보기 위해 일변량분산분석(One-Way ANOVA)을 실시하였고, 집단 간 차이의 유의성은 Scheffé의 사후검증을 통해 확인하였다. 그 결과는 <Table 2>와 같다. 자존감을 살펴보면, 자존감은 방문교육지도사의 연령에 따라 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다(F=4.46, p<.05). 40세 미만의 방문교육지도사(M=4.24, SD=.47)가 40대의 방문교육지도사(M=4.52, SD=.37)나 50세 이상의 방문교육지도사(M=4.49, SD=.40)에 비해 자존감이 낮은 것으로 나타났다. 한편, 자존감은 방문교육지도사의 월소득이나 경력에 따라서는 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다.

Table 2. Difference in Self-esteem and Optimism According to Age, Income, and Teaching Experiences of Multicultural Family Home-Visit Instructors

Variable		Self-esteem *M(SD)*	Optimism *M(SD)*
Age	< 40yrs old	4.24(.47)[a]	3.96(.51)
	40 and < 50yrs old	4.52(.37)[b]	4.16(.46)
	> 50yrs old	4.49(408)[b]	4.16(.51)
	F	4.46*	1.63
Monthly income	< 3M	4.45(.44)	4.08(.49)[a]
	3M and <4M	4.50(.38)	4.22(.45)[b]
	> 4M	4.53(.36)	4.17(.48)[ab]
	F	2.19	5.01**
Home -visit teaching experiences	less than 1yr	4.48(.42)	4.22(.51)
	1-2yrs	4.52(.43)	4.28(.50)
	2-3yrs	4.49(.41)	4.11(.45)
	3-4yrs	4.42(.40)	4.10(.52)
	4-5yrs	4.50(.40)	4.14(.46)
	more than 5yrs	4.52(.39)	4.17(.49)
	F	.87	.75

[a, b] No significant difference between the same letters
*p<.05, **p<.01

낙관성에 대해 살펴보면, 낙관성은 월소득에 따라 유의한 차이가 있는 것으로 나타나(F=5.01, p<.01), 300만원 미만의 방문교육지도사(M=4.08, SD=.49)가 300만원 대의 방문교육지도사(M=4.22, SD=.45)나 400만원 이상의 방문교육지도사(M=4.17, SD=.48)보다 낙관성 수준이 낮은 것으로 나타났다. 한편 낙관성은 방문교육지도사의 연령이나 경력에 따라서는 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다.

셀프리더십의 개인변인에 따른 차이는 <Table 3>과 같다. 셀프리더십의 자기기대에 관해서는 연령과 경력에서 차이가 있었는데, 40세 미만의 방문교육지도사의 자기기대 수준(M=4.00, SD=.52)이 가장 낮았고, 이는 40대의 방문교육지도사(M=4.33, SD=.50)와 50세 이상의 방문교육지도사(M=4.38, SD=.53)보다 유의하게 낮은 것이었다(F=5.53, p<.01). 경력에 따른 차이는 4-5년 이상의 경력을 가진 방문교육지도사(M=4.41, SD=.46)와 5년 이상의 경력을 가진 방문교육지도사(M=4.41, SD=.50)의 자기기대가 가장 높았는데, 이는 가장 낮은 1년 미만의 방문교육지도사(M=4.11, SD=.53)보다 유의하게 높은 것이었다(F=4.22, p<.01). 자기기대 수준은 월소득에 따라서는 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다. 셀프리더십의 리허설에 대해서는 경력에 따른 차이가 있었는데, 경력에 따른 차이는 3-4년 이상의 경력을 가진 방문교육지도사(M=4.26, SD=.50)와 5년 이상의 경력을 가진 방문교육지도사(M=4.26, SD=.55)가 리허설을 가장 많이 하였는데, 이는 가장 적게 하는 1년 미만의 방문교육지도사(M=3.93, SD=.72)보다 유의하게 높은 것이었다(F=3.16, p<.01). 한편 리허설은 방문교육지도사의 연령이나 월소득에 따라는 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다. 셀프리더십의 목표설정에 대한 방문교육지도사의 연령, 월소득, 경력에 따른 차이는 없는 것으로 나타났다. 셀프리더십의 자기보상에 대해서는 연령에 따른 차이만 있었는데, 나이가 40세 미만인 방문교육지도사의 자기보상 점수(M=3.93, SD=.48)가 40대(M=4.26, SD=.57)이거나 50세 이상의 점수(M=4.28, SD=.55)보다 낮았으며 이러한 차이는 통계적으로 유의하였다(F=3.57, p<.05). 셀프리더십의 건설적 사고에 대한 방문교육지도사의 연령, 월소득, 경력에 따른 차이는 없는 것으로 나타났다.

2. 다문화가족 방문교육지도사의 자존감과 낙관성이 셀프리더십에 미치는 영향

방문교육지도사의 자존감과 낙관성 및 개인 변인이 셀프리더십의 각 하위요인에 미치는 상대적 영향력을 알아보기 위해 셀프리더십의 각 하위요인을 종속변수로 하고 방문교육지도사의 자존감, 낙관성 및 개인 변인(연령, 소

Table 3. Difference in Self-Leadership According to Age, Income, and Teaching Experiences of Multicultural Family Home-Visit Instructors

Variable		Self-leadership				
		Self-Expectation	Rehearsal	Self-Goal Setting	Self-Reward	Constructive Thinking
		M(SD)	*M(SD)*	*M(SD)*	*M(SD)*	*M(SD)*
Age	< 40yrs old	4.00(.52)[a]	3.98(.54)	3.82(.69)	3.93(.48)[a]	3.75(.72)
	40 and < 50yrs old	4.33(.50)[b]	4.25(.55)	4.10(.61)	4.26(.57)[b]	4.07(.59)
	> 50yrs old	4.38(.53)[b]	4.19(.56)	4.11(.58)	4.28(.55)[b]	4.06(.58)
	F	5.53**	2.52	2.23	3.57*	2.76
Monthly income	< 3M	4.34(.54)	4.19(.56)	4.05(.62)	4.25(.58)	4.07(.59)
	3M and < 4M	4.35(.51)	4.22(.59)	4.11(.57)	4.24(.59)	4.05(.61)
	> 4M	4.35(.50)	4.22(.53)	4.12(.60)	4.28(.50)	4.02(.57)
	F	.04	.79	.38	.78	.56
Home -visit teaching experiences	less than 1yr	4.11(.53)[a]	3.93(.72)[a]	3.93(.51)	4.16(.56)	3.91(.56)
	1-2yrs	4.15(.63)	4.11(.55)	3.89(.58)	3.96(.70)	3.59(.70)
	2-3yrs	4.27(.59)	4.14(.58)	3.96(.70)	4.21(.34)	4.00(.61)
	3-4yrs	4.25(.52)	4.26(.50)[b]	4.09(.57)	4.21(.53)	4.03(.56)
	4-5yrs	4.41(.46)[b]	4.17(.58)	4.16(.61)	4.27(.55)	4.10(.64)
	more than 5yrs	4.41(.50)[b]	4.26(.55)[b]	4.12(.58)	4.29(.54)	4.08(.56)
	F	4.22**	3.16**	2.17	1.34	2.07

[a, b] No significant difference between the same letters
*p<.05, **p<.01

득, 경력)을 독립변수로 투입하여 단계적 중회귀 분석을 실시하였다. 그 결과는 <Table 4>에 제시되어 있다. 단계적 중회귀분석을 실시하기에 앞서 독립변수들의 다중공선성을 진단하기 위해 Durbin-Watson 값, 공차한계(Tolerance)와 분산팽창요인(VIF) 지수를 살펴본 결과, 셀프리더십의 각 하위요인 모두에 대해 자존감, 낙관성, 개인 변인의 공차한계는 .74~1.0으로 0.1이상으로 나왔으며, VIF 지수는 1.0~1.36의 분포를 보여 독립변수들 간의 다중공선성 문제가 없는 것으로 나타났다. Durbin-Watson값은 1.93~2.05로 기준값인 2에 근접하여 잔차들 간의 상관관계가 없는 것으로 판단되었다.

먼저 방문교육지도사의 자존감과 낙관성 및 개인 변인(연령, 소득, 경력)이 셀프리더십의 하위 요인 중 자기기대에 미치는 영향을 살펴본 결과, 셀프리더십의 하위요인 중 자기기대를 설명하는 변인은 자아존중감(β=.44, p<.001), 경력(β=.15, p<.001), 낙관성(β=.14, p<.001)의 순으로 나타났다. 이를 구체적으로 살펴보면, 자아존중감이 전체 변량의 29%를 설명하고 있다(F=236.23, p<.001). 이에 경력이 추가되어 설명력이 2%증가하고(F=131.10, p<.001), 낙관성이 추가되어 1%의 설명력이 증가하여 전체설명력은 30%인 것으로 나타났다(F=93.63, p<.001). 다음으로 셀프리더십의 하위요인 중 리허설에 대한 분석을 실시하였다. 셀프리더십의 하위요인 중 리허설을 설명하는 변인은 자아존중감(β=.31, p<.001)과 경력(β=.10, p<.001) 순으로 나타났다. 이를 구체적으로 살펴보면, 자아존중감이 전체 변량의 10%를 설명하고 있다(F=68.96, p<.001). 이에 경력이 추가되어 설명력이 1%증가하여 전체설명력은 11%인 것으로 나타났다(F=38.09, p<.001). 셀프리더십의 하위요인 중 목표설정을 설명하는 변인은 자아존중감(β=.42, p<.001)과 경력(β=.09, p<.01) 순으로 나타났다. 이를 구체적으로 살펴보면, 자아존중감이 전체 변량의 18%를 설명하고 있다(F=141.80, p<.001). 이에 경력이 추가되어 설명력이 1%증가하여 전체설명력은 19%인 것으로 나타났다(F=75.02, p<.001). 셀프리더십의 하위요인 중 자기보상을 설명하는 변인은 자아존중감(β=.45, p<.001)만으로 나타났으며, 자아존중감이 전체 변량의 20%를 설명하고 있다(F=163.52, p<.001). 마지막으로 셀프리더십의 하위요인 중 건설적 사고를 설명하는 변인은 자아존중감(β=.33, p<.001), 낙관성(β=.11, p<.01), 월소득(β=-.08, p<.05), 경력(β=.08, p<.05)의 순으로 나타났다. 이를 구체적으로 살펴보면, 자아존중감이 전체 변량의 14.6%를 설명하고 있다(F=111.94, p<.001). 이에 월소득이 추가되어 설명력이

Table 4. The Relative Influences of Variables on Self-Leadership of Multicultural Family Home-Visit Instructors

Dependent Variable	Step	Independent Variables	B	β	R^2	$\triangle R^2$	F
Self-Expectation	1	Self-esteem	.67	.52***	.27		236.23***
	2	Self-esteem	.67	.51***	.29	.02	131.10***
		Experience	.05	.15***			
	3	Self-esteem	.57	.44***	.30	.01	93.93***
		Experience	.05	.15***			
		Optimism	.15	.14***			
Rehearsal	1	Self-esteem	.43	.31***	.10		68.96***
	2	Self-esteem	.43	.31***	.11	.01	38.09***
		Experience	.04	.10***			
Self-goal setting	1	Self-esteem	.64	.42***	.18		141.80***
	2	Self-esteem	.63	.42***	.19	.01	75.02***
		Experience	.04	.09**			
Self-reward	1	Self-esteem	.63	.45***	.20		163.52***
Constructive thinking	1	Self-esteem	.56	.38***	.15		111.94***
	2	Self-esteem	.58	.39***	.15	.01	58.28***
		Income	-.05	-.07*			
	3	Self-esteem	.57	.39***	.16	.01	40.59***
		Income	-.06	-.08*			
		Experience	.03	.08*			
	4	Self-esteem	.49	.33***	.17	.01	32.54***
		Income	-.06	-.08*			
		Experience	.03	.08*			
		Optimism	.14	.11**			

*p<.05, **p<.01., ***p<.001

0.6%증가하고(F=58.28, p<.001), 경력이 추가되어 설명력이 0.6%증가하고(F=40.59, p<.001), 마지막으로 낙관성이 추가되어 0.9%의 설명력이 증가하여 전체설명력은 16.7%인 것으로 나타났다(F=32.54, p<.001).

Ⅳ. 논의 및 결론

이 연구는 전국의 다문화가족지원센터 소속 다문화가족 방문교육지도사를 대상으로 전수조사를 통하여 일반적 배경 변인에 따른 자존감, 낙관성, 셀프리더십의 차이를 살펴보고, 자존감과 낙관성이 셀프리더십에 미치는 영향을 살펴보았다. 주요결과를 토대로 논의하면 다음과 같다.

첫째, 다문화가족 방문교육지도사의 자존감과 낙관성은 각각 연령과 월소득에 따라 차이가 있었다. 방문교육지도사의 연령이 40대 이상인 경우, 40대 미만보다 자존감이 높은 것으로 나타났다. 이러한 결과는 보육교사의 연령이 높을수록 자존감이 높게 나타난 S. Cho(2005)의 연구결과와 같은 맥락으로 개인의 자존감은 사회적 능력에 대한 자신의 지각을 의미하는 사회적 자신감에 의해 크게 좌우된다는 J. S. Fleming and W. A. Watts(1980)의 주장을 지지하는 것으로 볼 수 있다. 즉, 다문화가족 방문교육서비스의 특성상 자녀양육 경험이 풍부한 40대 이상 방문교육지도사의 경우 부모 및 그들 자녀와 상호작용하며 실질적인 도움을 제공하는 것이 수월했을 수 있으며 이로 인해 방문교육지도사로서의 자신의 능력에 대한 긍정적으로 지각할 수 있고, 이러한 사회적 자신감이 자존감에 긍정적인 영향을 미쳤기 때문일 것으로 해석된다. 이는 자존감은 조직의 성과 창출과 직결되는 직무만족에 영향을 미치는 주요한 변인(S. Cho, 2005)임을 고려할 때, 연령이 높은 방문교육지도사들이 다문화가족 방문교육서비스의 성과 창출에 긍정적인 영향을 미치고 있음을 시사하는 것으로 볼 수 있다. 실제로 H. Hwang et al.(2014)의 연구에서 다문화가족 방문교육지도사의 연령이 높을수록 직무만족 수준 또한 높게 나타난 바 있다. 이에 본 연구결과는 최근 사회적으로 큰 이슈가 되고 있는 경력단절여성의

경제활동을 활성화하는데 있어서 좋은 근거자료로 활용될 수 있을 것으로 기대한다. 한편, 방문교육 지도사의 월평균 소득이 300만원 이상인 경우, 300만원 미만인 경우보다 낙관성 수준이 높은 것으로 나타났다. 이는 경제적 어려움은 개인의 우울과 불안감을 증진시키며 다른 종류의 스트레스보다 쉽게 좌절이나 분노를 유발하는 주요 요인이 될 수 있다는 선행연구(C. Chang, 2009)의 결과를 통해, 월소득 수준이 낮은 방문교육지도사의 낙관성 수준이 낮은 근거를 찾을 수 있을 것이다.

둘째, 다문화가족 방문교육지도사의 셀프리더십은 하위영역별로 연령 및 경력에 따라 차이가 있었다. 구체적으로 셀프리더십의 자기기대 영역에서는 방문교육지도사의 연령이 40대 이상일 때 셀프리더십의 자기기대 수준이 높은 것으로 나타났다. 이는 셀프리더십의 자기기대 영역은 주어진 과제에 대한 성공적 수행에 대한 믿음과 관련된 영역으로 개인의 자존감과 밀접한 관련성이 있음(T. A. Judge & J. E. Bono, 2001)을 고려할 때, 앞서 40대 이상 방문교육지도사인 경우 자존감의 수준이 더 높게 나타난 것과 같은 맥락으로 해석할 수 있을 것이다. 즉, 상대적으로 자존감이 높은 40대 이상의 방문교육지도사는 자신의 능력에 대해 더 긍정적으로 지각하기 때문에 주어진 과제를 성공적으로 수행할 수 있다는 믿음의 수준 또한 더 높을 것임을 예측할 수 있다. 한편, 셀프리더십의 자기보상 영역에서도 방문교육지도사의 연령이 40대 이상일 때 자기보상 수준이 높은 것으로 나타났다. 이는 연령이 높을수록 인생경험을 통해 일 자체가 주는 즐거움과 기쁨을 찾을 가능성이 높아지고 이에 따라 자연스럽게 주어진 과업을 수행할 때 보상받을 수 있는 상황을 만들어내는 능력의 수준이 높아지기 때문인 것으로 해석할 수 있다.

한편, 경력에 있어서는 경력이 많은 경우 적은 경우보다 셀프리더십의 자기기대 수준이 높은 것으로 나타났다. 이는 교사의 경력이 많을수록 교수효능감이 높게 나타난 선행연구들(S. Park, 2015; S. Son & K. Kwon, 2012)과 맥을 같이하는 결과로 볼 수 있다. 교수효능감은 교수활동에 대한 신념과 특정 결과를 성취하기 위해 필요한 행동을 조직하고 수행할 수 있는 자신의 개인적 능력에 대한 신념을 의미한다(M. P. James, 2012). 일반적으로 교사 경력과 교수효능감의 정적 관계는 교육경력이 많아짐에 따라 실질적으로 다양한 교수 상황에 대한 지식이 풍부해지고 어떠한 주어진 상황과 변화에서의 대처능력 및 문제해결능력과 같은 교수활동 능력이 향상될 뿐만 아니라 의미 있는 타인으로부터 받는 존경과 인정의 수준이 높아지게 되면서 교수효능감 즉, 교육자로서 지녀야 할 자신의 능력에 대한 믿음이 확고해지는 것으로 해석한다(S. Park, 2015; S. Son & K. Kwon, 2012). 이를 토대로 보면 다문화가족 방문교육지도사에게 주어진 과제가 다문화가족의 부모와 자녀들을 대상으로 교수활동을 수행하는 것임을 고려할 때, 경력이 길어질수록 방문교육서비스 제공 경험이 많아지면서 다양한 교수 상황에서의 대처 및 문제해결능력이 향상되고 자연스럽게 교수 과정에서 부모 및 그들 자녀와의 상호작용이 보다 수월해짐을 느낌에 따라 자신에게 주어진 과제의 성공적 수행에 대한 확신의 정도가 높아지는 것으로 해석할 수 있다. 교수효능감은 교육의 질을 결정하는 매우 중요한 요인으로 학습자의 긍정적 성장과 발달에 직접적이고도 지속적인 영향을 미친다(M. P. James, 2012). 따라서 다문화가족 방문교육서비스의 질을 제고하기 위해 저경력 방문교육지도사의 특성에 맞게 교수효능감을 효과적으로 증진시킬 수 있는 구체적인 방안을 마련해야 할 것이다. 셀프리더십의 리허설 영역에서는 경력이 많은 방문교육지도사가 경력이 적은 경우보다 리허설을 더 많이 하는 것으로 나타났다. 이는 방문교육서비스 제공 경험이 많아질수록 자신의 부족한 점을 좀 더 객관적으로 파악하는 능력이 생기면서 과업을 성공적으로 수행하기 위해 더 많이 리허설을 하는 것으로 해석해 볼 수 있다.

셋째, 다문화가족 방문교육지도사의 셀프리더십에 영향을 미치는 요인은 하위영역별로 달랐다. 셀프리더십의 자기기대 영역은 자존감, 경력, 낙관성의 순으로, 리허설 영역과 자기목표설정 영역은 자존감, 경력의 순으로, 자기보상 영역은 자존감이, 건설적 사고 영역은 자존감, 월평균 소득, 경력, 낙관성의 순으로 영향을 미치는 것으로 나타났다. 셀프리더십의 자기기대, 리허설, 자기목표설정, 자기보상, 건설적 사고 영역 모두에서 셀프리더십의 발휘에 자존감 변인의 영향력이 가장 높게 나타난 것은 자존감이 셀프리더십의 정적 선행 요인으로 나타난 선행연구들(H. Song & S. Lee, 2016; J. Yun, Y. Mun, & S. Ju, 2011)과 일치하며 리더십에 영향을 미칠 수 있는 선행 변수로 자존감 변인을 제안한 B. M. Bass and R. Bass(2008)의 주장을 지지하는 것으로 볼 수 있다. 다문화가족 방문교육지도사 대상 전수 조사를 통하여 나타난 이러한 결과는 자존감 변인이 연구대상자의 특성에 관계없이 개인의 셀프리더십을 예측하는 중요한 핵심 변수임을 밝혀낸 매우 의미 있는 결과이자 이는 추후 다문화가족 방문교육지도사의 셀프리더십 프로그램 개발 시 가장 중점적으로 다루어야 할 내용은 방문교육지도사의 자존감 증진과 관련된 부분임을 시사해 주는 것으로 볼 수 있다.

자존감 변인이 자기기대, 리허설, 자기목표설정, 자기보상 영역에서 가장 큰 영향력을 지닌 것으로 나타난 결과는 개인의 자존감이 스스로 자기 자신을 통제하며 자신의

행동을 관리하는 행동지향적 전략을 통해 셀프리더십 발휘에 영향을 미친 것으로 볼 수 있으며, 이는 다음과 같이 두 가지 측면으로 해석할 수 있다. 하나는 자존감 요소가 반영된 개념인 핵심자기평가 수준이 높은 사람들은 직무에 대해 스스로 목표를 설정하고 이러한 목표를 달성하기 위해 리더십 행동을 보이는 특성이 있음(T. A. Judge, J. E. Bono, & E. A. Locke, 2000)을 고려할 때, 자존감이 높은 방문교육지도사의 경우 주어진 과업을 성공적으로 수행하기 위해 스스로 목표를 설정하고 이에 따라 자신의 행동을 조절하는 특성을 보임으로써 셀프리더십 발휘가 수월해지기 때문인 것으로 볼 수 있다. 다른 하나는 자존감은 자신에 대해 긍정적인 태도를 갖게 함으로써 실패에 부딪쳐도 자책하지 않고 목적을 달성할 수 있도록 계획을 재조정하고 더 노력하게 하는 자기효능감에 영향을 미친다(T. A. Judge & J. E. Bono, 2001)는 점을 고려할 때, 자존감이 높은 방문교육지도사의 경우 자신이 유능하고 능력이 있다고 믿기 때문에 각 가정마다 상황과 환경이 모두 달라 하나의 정보를 일괄적으로 활용할 수 없는 특성으로 인해 매번 복잡하고 어려운 과제에 직면해서도 자신의 교수 행동에 대한 믿음을 가지고 자신의 행동을 적절하게 관리하며 직무를 적극적이고 효율적으로 수행하기 때문인 것으로 볼 수 있다.

또한 셀프리더십의 건설적 사고 영역에서도 자존감이 가장 큰 영향력을 지닌 것으로 나타난 결과는 자존감이 높은 사람들은 부정적인 사건을 거부하거나 제한하고 현실에서의 경험을 긍정적으로 받아들이는 성향이 있으며(H. Park & J. Lee, 2015), 자존감이 개인의 인지적 평가 과정에서 사용되는 대처자원이라고 강조한 V. Juth, J. M. Smyth and A. M. Santuzzi(2008)의 주장을 근거로 할 때, 자존감 변인이 긍정적인 사고 패턴의 확립을 통해 부정적인 신념과 가정을 긍정적으로 변화시키고자 노력하는 건설적 사고 전략을 통해 셀프리더십 발휘에 영향을 미친 것으로 볼 수 있다. 자존감이 긍정적 사고 패턴의 확립에 영향을 미치는 것은 긍정적 정서의 매개적 역할 측면으로 해석해 볼 수 있다. 즉, 개인의 자존감 수준이 개인의 긍정적·부정적 정서성을 예측하는 중요한 변인이며, 긍정적 정서성은 사고의 유연성을 높여주고, 창의성과 문제해결능력을 향상시킨다는 연구 보고들(C. Estrada, A. M. Isen, & M. Young, 1997; A. M. Isen, 2001; A. M. Isen, K. A. Daubman, & G. P. Nowicki, 1987)을 토대로, 높은 자존감을 지닌 방문교육지도사는 일상적으로 긍정적 정서를 더 많이 경험함으로써 다문화가족 방문교육서비스의 제공 과정에서 경험할 수 있는 다양한 어려운 상황에서도 부정적인 감정을 떨쳐내고 긍정적으로 사고하며 유연하게 문제를 해결하려고 노력하는 셀프리더십을 발휘하게 되는 것으로 볼 수 있다. 현행 다문화가족 방문교육사업에서는 방문교육지도사가 단순히 교수자의 역할에만 머무는 것이 아니라 심리사회적 적응의 어려움을 겪고 있는 다문화가족의 멘토 역할까지 담당해야 하는 실정임을 고려할 때, 이러한 역할을 제대로 수행할 수 있도록 지원하기 위해서는 방문교육지도사의 긍정적 정서성을 개발해 줄 필요가 있으며, 더 근본적으로 방문교육지도사의 자존감 개발이 선행되어야 한다는 것을 시사하는 것으로 볼 수 있다.

한편, 낙관성은 셀프리더십의 자기기대와 건설적 사고 영역에서 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 낙관성이 셀프리더십의 자기기대 영역에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타난 결과는 셀프리더십과 긍정적 정서의 관련성을 보고한 J. D. Houghton and D. L. Jinkerson(2004)의 연구결과와 맥을 같이하며, 낙관성이 과제를 달성 가능한 것으로 인식하는데 기여한다(M. Kool & D. Dierendonck, 2012)는 주장을 지지하는 결과로, 방문교육지도사의 낙관적 태도에서 비롯된 긍정적 정서가 방문교육지도사로 하여금 주어진 과제를 성공적으로 수행할 수 있다는 믿음을 갖게 함으로써 보다 더 적극적으로 행동하게 하는 셀프리더십을 발휘하는데 기여했을 것으로 추측해 볼 수 있다. 낙관성이 셀프리더십의 건설적 사고 영역에 유의한 영향을 미친다는 연구결과는 낙관성은 어려운 상황에 직면했을 때 긍정적 사고와 효율적인 대처행동을 이끄는 원동력이 되는 정서(F. Luthans, C. M. Youssef, & B. J. Avolio, 2007)라는 주장을 지지하는 결과로, 앞서 자존감과 건설적 사고 전략 간의 관계에서 긍정적 정서의 매개적 역할로 살펴본 것과 같은 맥락으로 해석할 수 있다. 낙관성은 역경에 부딪혔을 때에도 포기하지 않고 이를 극복해 나갈 수 있도록 하는 힘의 원천으로 개별 다문화가족들에게 발생 가능한 다양한 문제 상황에서 스스로 문제를 해결하고 자신을 이끌어가야 하는 다문화가족 방문교육지도사에게 꼭 필요한 심리적 자원이다. 또한 개인이 지닌 능력을 극대화하기 위해서는 다른 무엇보다 중요한 순간에 미래에 대한 긍정적 정서 즉, 낙관성을 키우는 것이 중요하다는 것이 이미 수많은 선행연구들을 통해 입증되었다(M. E. P. Seligman, 2002). 더욱이 미래에 대한 긍정적 정서로서의 낙관성 개념을 포함하고 있는 긍정적 정서가 셀프리더십의 성과변수로 혹은 선행 요인으로 보고되는 연구들을 살펴보면, 낙관성이 셀프리더십에 영향을 미치고 셀프리더십이 낙관성 발달에 영향을 미치는 긍정적인 순환작용을 예측해 볼 수 있다. 따라서 비록 본 연구에서 낙관성은 자존감에 비해 상대적으로 셀프리더십에 대한 영향력이 작게 나타났지만, 방문교육지도사의 셀

프리더십 개발 시 낙관성 또한 중요하게 다루어져야 할 부분임을 간과해서는 안 될 것이다.

한편, 방문교육지도사의 소득 수준이 셀프리더십의 건설적 사고 영역에서 유의하게 부적인 영향을 미치는 것으로 나타난 결과는 소득과 밀접한 관련성을 보이는 사회경제적 지위와 리더십의 정적 관련성을 보고한 연구(W. D. Li, R. D. Arvey, & Z. Song, 2011)와 불일치한다. 본 결과는 다문화가족 방문교육지도사의 소득 수준이 높을수록 어려운 상황을 오히려 긍정적인 기회로 인식하는 셀프리더십 전략 수준이 낮음을 의미하는 것으로, 일반적으로 사회경제적 지위가 높은 경우 사회적 자본이 풍부하고, 생활 방식이 건강하고, 스트레스 수준이 낮은 경향을 보이는데, 이러한 특성이 리더십 역할에 긍정적인 영향을 미치게 된다(W. D. Li, R. D. Arvey, & Z. Song, 2011)는 주장과는 다소 상반된다. 이는 다음의 두 가지 측면으로 해석해 볼 수 있다. 첫째, 본 연구에서 살펴본 방문교육지도사의 소득 수준이 방문교육지도사 개인보다는 배우자의 사회경제적 지위에 따른 것일 수 있다. 둘째, 방문교육지도사의 소득 수준이 방문교육지도사가 제공하는 서비스의 양에 따른 것으로 볼 경우, 제공하는 서비스의 양이 많을수록 직무 스트레스 수준이 높아지면서 건설적인 사고 전략을 실천하기가 점차 어려워지는 것으로 볼 수 있다. 그러나 이는 방문교육지도사이 소득 수준에 대한 심층적인 분석 없이 이루어진 추론일 뿐으로, 보다 심도 있는 논의를 위해 추후 심층적인 연구가 이루어져야 할 것이다.

셀프리더십은 누구나 가지고 있지만 개인에 따라 차이가 있으며, 학습이나 교육에 의해 발달시킬 수 있는 것으로 알려져 있다(C. C. Manz, 2015). 따라서 다문화가족 방문교육사업의 성공적 정착과 방문교육사업의 효과를 극대화하기 위해서는 본 연구 결과를 토대로 자존감 및 낙관성을 증진시킬 수 있는 셀프리더십 교육 프로그램을 체계적으로 개발하여, 방문교육지도사 양성교육 및 보수교육 과정에 적극적으로 반영해야 할 것이다.

본 연구의 한계점을 토대로 후속연구를 위한 제언을 하면 다음과 같다. 첫째, 본 연구에서는 다문화가족 방문교육지도사의 셀프리더십에 대한 자존감 및 낙관성 변인의 영향력을 각각 탐색함으로써, 자존감과 낙관성, 셀프리더십 간의 관계성을 파악하지는 못했다. 후속 연구에서는 다문화가족 방문교육지도사의 셀프리더십을 증진시키기 위한 프로그램 개발이 효과적으로 이루어질 수 있도록 변인들 간의 관계를 규명해 줄 필요가 있다. 둘째, 본 연구에서는 셀프리더십에 대한 낙관성의 영향이 유의한 것으로 나타났지만, 자기 기대 영역과 건설적 사고 영역에 한해 낙관성에 의한 설명력의 변화가 각각 1.4%와 0.9%로 낙관성의 영향력이 미미한 것으로 나타났다. 이는 본 연구에서 살펴본 자존감과 낙관성 외에 방문교육지도사의 셀프리더십에 영향을 미칠 수 있는 다른 변인이 존재할 가능성을 시사하는 것으로, 후속 연구에서는 본 연구의 변인 이외에 셀프리더십에 영향을 미칠 수 있는 좀 더 다양한 변인을 추가적으로 탐색해 볼 필요가 있다.

REFERENCED

Arvey, R. D., Zhang, Z., Avolio, B. J., & Krueger, R. F. (2007). Developmental and genetic determinants of leadership role occupancy among women. *The Journal of Applied Psychology, 92*(3), 693-706.

Avey, J. B., Avolio, B. J., & Luthans, F. (2011). Experimentally analyzing the impact of leader positivity on follower positivity and performance. *The Leadership Quarterly, 22,* 282-294.

Avolio, B. J., Rotundo, M., & Walumbwa, F. O. (2009). Early life experiences as determinants of leadership role occupancy: the importance of parental influence and rule breaking behavior. *The Leadership Quarterly, 20,* 329-342.

Bass, B. M., & Bass, R. (2008). *The bass handbook of leadership: Theory, research, and managerial applications*(4th ed.). NY: Free Press.

Baumeister, R. F., Heatherton, T. F., & Tice, D. M. (1993). When ego threats lead to self-regulation failure: Negative consequences of high self-esteem. *Journal of Personality and Social Psychology, 64*(1), 141-156.

Chae, J. Y., Kim, H., Hwang, H. S., Kwon, K. N., Kang, B. J., & Suh, J. H. (2016). A study on self-leadership and job involve ment of multicultural family home-visit instructors. Korean Journal of Child study, 37(6), 83-94.

Chang, C. M. (2009). Resolution behavior on the relationship between stress and marital satisfaction. *The Korean Journal of Women Psychology, 14*(1), 153-171.

Chen, G., Gully, S. M., & Eden, D. (2004). General self-efficacy and self-esteem: Toward theoretical and empirical distinction between correlated self-evaluations. *Journal of Organizational Behavior, 25,* 375-395.

Cho, S. Y. (2005). Child care teacher's job satisfaction and self-esteem. *The Korean Journal of Child Studies, 26*(1), 359-373.

Cho, B. K., & Seo, Y, H. (2012). A development of a self-leadership program model for pre-service early childhood teachers. *The Journal of Korea Open Association for Early Childhood Education, 17*(6), 219-247.

Estrada, C., Isen, A. M., & Young, M. (1997). Positive affect facilitates integration of information and decreases anchoring in reasoning among physicians. *Organizational Behavior and Human Decision Process,* 72, 117-135.

Fleming, J. S., & Watts, W. A. (1980). The dimensionality of self-esteem: Some results of a college sample. *Journal of Personality and Social Psychology, 39*(5), 921-929.

Godwin, J. L., Neck, C. P., & D'Intino, R. S. (2016). Self-leadership, spirituality, and entrepreneur performance: A conceptual model. *Journal of Management, Spirituality and Religion,* 1-15. DOI: 10.1080/14766086.2015.1122546.

Hong, A. S. (2015). Relationships between Pre-Service Kindergarten Teachers' Teacher's efficacy and self-leadership and Self-Directed Learning Ability. *The Journal of Child Education. 24*(4), 311-327

Houghton, J. D., & Jinkerson, D. L. (2004). *Constructive thought strategies and job satisfaction: A preliminary examination.* Paper presented at the 2004 Western Academy of Management Conference. Alyeska, AK.

Houghton, J. D., & Yoho, S. K.(2005). Toward a contingency model of leadership and psychological empowerment: When should self-leadership be encouraged?. *Journal of Leadership and Organizational Studies, 11*(4), 65-84.

Hwang, H. S., Kwon, K. N., Kang, B. J., Chae, J. Y., & Kim, H. R. (2014). Job satisfaction of visiting supervisors for multicultural families in charge of childcare services: Focusing on personal and job characteristics. *Family and Environment Research, 52*(6), 629-638.

Isen, A. M. (2001). An influence of positive affect on decision making in complex situations: Theoretical issues with practical implications. *Journal of consumer psychology, 11*(2), 75-85.

Isen, A. M., Daubman, K. A., & Nowicki, G. P. (1987). Positive affect facilitates creative problem solving. *Journal of Personality and Social Psychology, 52*(6), 1122-1131.

James, M. P. (2012). The relationship of creativity and adaptability to teaching efficacy. Master's dissertation: Oklahoma State University.

Judge, T. A., & Bono, J. E. (2001). Relationship of core self-evaluations traits-self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability with job satisfaction and job performance: a meta-analysis. *Journal of Applied Psychology, 86,* 80-92.

Judge, T. A., Bono, J. E., Ilies, R., & Gerhardt, M. W. (2002). Personality and leadership: A qualitative and quantitative review. *The Journal of Applied Psychology, 87*(4), 765-779.

Judge, T. A., Bono, J. E., & Locke, E. A. (2000). Personality and job satisfaction: The mediating role of job characteristics. *Journal of Applied Psychology, 85*(2), 237-249.

Judge, T. A., Colbert, A. E., & Ilies, R. (2004). Intelligence and leadership: A qualitative review and test of theoretical model. *The Journal of Applied Psychology, 89*(3), 542-552.

Judge, T. A., Locke, E. A., & Durham, C. C. (1997). The dispositional causes of job satisfaction: A core evaluations approach. *Research in Organizational Behavior, 19,* 151–188.

Juth, V., Smyth, J. M., & Santuzzi, A. M. (2008). How do you feel?: Self-esteem predicts affect, stress, social interaction, and symptom severity during daily life in patients with chronic illness. *Journal of Health Psychology, 13*(7), 884-894.

Kim, J. H. (2011). Resilience. KoYang: Wisdomhouse.

Kim, J. Y., & Sung, W. K. (2012). Relationships between kindergarten teacher's self-leadership and perceptions of teaching professionalism. *The Journal of Vocational Education Research, 31*(2), 123-140.

Kool, M., & Dierendonck, D. (2012). Servant leadership and commitment to change, the mediating role of justice and optimism. *Journal of Organizational Change, 25*(3), 422-433.

Kwon, K. S., & Bong, J. Y. (2013). A study of the practical role and difficulties facing home visiting supervisors for multicultural families. *Journal of Early Childhood Education, 33*(3), 59-81. Retrieved from http://www.riss.kr/link?id=A99705170

Lee, R. H. (2012). *The relationship between teacher's self-leadership and the job satisfaction at elementary school.* Unpublished Master's thesis. Korea National University of Education, Chungbuk, Korea

Lee, S. N., & Kim, J. A. (2016). Relationship between positive affectivity, self-leadership, and satisfaction of clinical practice among nursing students. *Journal of Korean Academic Social Nursing Education, 22*(2), 125-136.

Li, W. D., Arvey, R. D., & Song, Z. (2011). The influence of general mental ability, self-esteem and family socioeconomic status on leadership role occupancy and leader advancement: the moderating role of gender. *The Leadership Quarterly, 22,* 520-534.

Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). Psychological capital: developing the human competitive edge. Oxford, UK: Oxford University Press.

Manz, C. C. (2015). Taking the self-leadership high road: Smooth surface of potholes ahead? *The Academy of Management Perspectives, 29*(1), 132-151.

Manz, C. C., & Neck, C. P. (2004). *Mastering self-leadership: Empowering yourself for personal excellence*(2nd ed.). Prentice-Hall, Upper Saddle River, NJ.

Manz, C. C., & Sims, H. P. Jr. (1987). Leading workers to lead themselves: The external leadership of self-managing work teams. *Administrative Science Quarterly, 32*(1), 106-129.

Mesterova, J., Prochazka, J., & Vaculik, M. (2015). Relationship between self-efficacy, transformational leadership and leader effectiveness. *Journal of Advanced Management Science, 3*(2), 109-122.

Ministry of Gender Equality & Family (2016). Multicultural family policy plan in 2016. Received from http://www.mogef.go.kr.

Muchinsky, P. M. (2011). *Psychology applied to work*(10th Ed.). Independent Publisher.

Mueller, P., & Stahlberg, D. (2011). When autocratic leaders become an option-uncertainty and self-esteem predict implicit leadership preferences. *Journal of Personality and Social Psychology, 101*(3), 521-540.

Neck, C. P., & Houghton, J. D. (2006). Two decades of self-leadership theory and research: Past developments, present trends, and future possibilities. *Journal of Managerial Psychology, 21*(4), 270-295.

Park, S. H. (2015). Relationships among aptitude for teaching profession, self-esteem, and teaching efficacy in early childhood teachers. Early *Childhood Education Research & Review, 19*(2), 211-242.

Park, H. S., & Lee, J. M. (2015). A validation study of the Korean version of state self-esteem scale. *Korean Journal of Psychological General. 34*(1), 133-158.

Rosenberg, M. (1965). *Society and adolescent self-image.* Princeton, NJ: Princeton University Press.

Reuter, T., & Schwarzer, R. (2009). Manage stress at work through preventive and proactive coping. In E. A. Locke (Ed.), *Handbook of Principle of Organizational Behavior.* Blackwell Publishing Ltd.

Scheier, M. F., Carver, C. S., & Bridges, M. W. (1994). Distinguishing optimism from neuroticism (and trait anxiety, self-mastery, and self-esteem): A reevaluation for the Life Orientation Test. *Journal of Personality and Social Psychology, 67*(6), 1063-1078.

Seligman, M. E. P. (1991). *Learned optimism.* NY: Simon & Schuster.

Seligman, M. E. P. (2002). *Authentic happiness: Using the new positive psychology to realize your potential for lasting fulfillment.* NY: Free Press.

Son, S. B., & Kwon, K. S. (2012). The relation between kindergarten teachers' accountability and teaching efficacy. *The Journal of Korea Open Association for Early Childhood Education, 17*(5), 485-504.

Song, H. J., & Lee, S. M. (2016). The effects of hospital nurses' self-esteem and communication skill on self-leadership and the quality of nursing service. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration, 22*(3), 220-229.

Wang, H., Sui, Y., Luthans, F., Wang, D., & Wu, Y. (2014). Impact of authentic leadership on performance: Role of followers' positive psychological capital and relational process. *Journal of Organizational Behavior, 35,* 5-21.

Watson, D., Suls, J., & Haig, J. (2002). Global self-esteem in relation to structural models of personality and affectivity. *Journal of Personality and Social Psychology, 83,* 185-197.

Yun, J. W., Mun, Y., & Ju, S. T. (2011). The study on mediated effects of self-esteem and moderated effects of self-efficacy between sports voucher participation and self-leadership of low-income family adolescents. *The Korean Journal of Physical Education, 50*(6), 75-89.

□ Received: January 15. 2017
□ Revised: March 22. 2017
□ Accepted: April 17. 2017